

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak dapat hidup tanpa peran dan bantuan dari manusia lainnya. Sifat alami yang dimiliki manusia adalah bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan yang lain. Robbins (2009:235) menjelaskan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi inilah merupakan wadah untuk bersosialisasi dan saling bekerja sama.

Keberadaan organisasi bukanlah serta merta ada, melainkan memiliki tujuan. Tujuan organisasi dapat tercapai salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia inilah yang membuat organisasi dapat bersaing dengan kompetitornya dalam menguasai pasar.

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi. Rendahnya kuantitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Handoko, 2012:34).

Sumber daya manusia yang berkualitas berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang profesional akan menyebabkan kinerja individual menjadi lebih baik sehingga kinerja organisasipun menjadi lebih baik.

Pada taraf ini organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Widjaja (2009:6) mengemukakan budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangatlah menonjol, karena budaya organisasi akan membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk diinternalisasikan dalam setiap karyawan dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan

(Sedarmayanti, 2011:3). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Ada beberapa fenomena yang terjadi di, mengenai data kedisiplinan karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Starindo Jaya Packaging Pati**  
**Tahun 2017**

Bulan	Keterlambatan	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan
Januari	5 karyawan	379 karyawan	1,32%
Februari	7 karyawan	379 karyawan	1,85%
Maret	9 karyawan	379 karyawan	2,37%
April	6 karyawan	379 karyawan	1,58%
Mei	7 karyawan	379 karyawan	1,85%
Juni	9 karyawan	379 karyawan	2,37%
Juli	8 karyawan	379 karyawan	2,11%
Agustus	6 karyawan	379 karyawan	1,58%
September	7 karyawan	379 karyawan	1,85%
Oktober	10 karyawan	379 karyawan	2,64%
Nopember	9 karyawan	379 karyawan	2,37%
Desember	12 karyawan	379 karyawan	3,17%

Sumber : PT. Starindo Jaya Packaging Pati

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan selama bulan Januari sampai dengan Desember 2017 mengalami trend peningkatan. Hal ini disebabkan karena beberapa hal antara lain kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya penggunaan waktu kerja, adanya ketidakpuasan terhadap

perusahaan sehingga tidak menerapkan disiplin kerja dengan baik, kurangnya sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja di perusahaan. Tanpa disadari hal tersebut menjadi kebiasaan yang mendasar dalam organisasi, sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.

**Tabel 1.2.**  
**Realisasi dibandingkan Target Capaian Produksi**  
**PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati Tahun 2017**

Bulan	Target Produksi	Realisasi Target
Januari	100%	100%
Februari	100%	94%
Maret	100%	96%
April	100%	100%
Mei	100%	95%
Juni	100%	94%
Juli	100%	97%
Agustus	100%	100%
September	100%	97%
Oktober	100%	94%
Nopember	100%	95%
Desember	100%	93%

Sumber : PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa realisasi pencapaian hasil produksi terhadap target yang ditetapkan pihak manajemen selama bulan Januari sampai dengan Desember 2017 mengalami trend penurunan. Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. STARINDO JAYA *PACKAGING* PATI).**



## 2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 2.1. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- 2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati.
- 2.3. Responden adalah seluruh karyawan PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati.
- 2.4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

## 3. Perumusan Masalah

Beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati adalah :

- a. Kepuasan kerja karyawan yang kurang terpenuhi dengan baik, hal ini berimbas pada semangat kerja yang menurun dapat terlihat penurunan kinerja karyawan dan target capaian produksi perusahaan pada akhir tahun 2017 yang hanya mencapai 93%.
- b. Budaya organisasi yang belum dapat merubah perilaku kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga berimbas kepada kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- c. Adanya persentase keterlambatan kehadiran karyawan yang menunjukkan trend kenaikan. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut

- 3.1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati?
- 3.2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati?
- 3.3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati?
- 3.4. Apakah kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati secara berganda?

#### **4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 4.1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati.
- 4.2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati.
- 4.3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati.
- 4.4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati secara berganda.

## 5. Kegunaan Penelitian

- 5.1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan pada tujuan penelitian di atas, dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui mengenai hubungan kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.
- 5.2. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini di PT. Starindo Jaya *Packaging* Pati dalam memperhatikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

